

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВА И ПРОЦЕССА, АДМИНИСТРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ И УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНАМИ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

УДК 351.74:65

А.В. Бекещенко

СТАНОВЛЕНИЕ В ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Деятельность органов внутренних дел в современных условиях обуславливает необходимость совершенствования форм и методов руководства, повышения требований к профессиональной деятельности и личности руководителей органов внутренних дел и их подразделений, которые ежедневно решают большое количество вопросов, связанных с определением целей и задач управления, информационным обменом, принятием и реализацией управленческих и иных решений, которые в конечном итоге определяют успешность их деятельности.

При этом на каждом этапе управленческой карьеры существуют специфические проблемы, затрудняющие реализацию управленческих полномочий руководителя, прежде всего на начальном этапе становления в должности и при назначении на руководящую должность впервые.

Термин «становление» можно определить как процесс развития, своеобразный этап жизни, деятельности и карьерного роста, включающий в себя две основные стадии: вступление в должность и должностную адаптацию.

Вступление руководителя в должность нормативно закрепляется изданием приказа о его назначении. Однако практически вновь назначенный руководитель несет полную ответственность за осуществление своих должностных обязанностей лишь после введения в должность, представления коллективу и принятия дел.

Что касается адаптации, то существуют два основных подхода к трактовке данного понятия. В рамках первого подхода адаптация рассматривается как внутренний динамический процесс, как свойство организма человека. Второй подход условно можно назвать процедурным – так термин «адаптация» применяют для обозначения ряда организационных и управленческих мероприятий, цель которых состоит в облегчении вхождения новых сотрудников в жизнь организации.

Процесс адаптации включает следующие этапы: ознакомление, привыкание, ассимиляцию, идентификацию. Кроме того, выделяют несколько стратегий адаптации руководителей: выжидательная – состоит в постепенном изучении ситуации, проблем подразделения и особенностей работы предшественника; критическая – попытка сразу привести все в норму исходя из оценки всего предшествующего как неудовлетворительного; традиционная – предполагает действия по проторенной предшествующим руководителем дороге и использование прежних приемов; рациональная – основывается на отборе нескольких направлений деятельности с целью решить большинство насущных, волнующих проблем в короткий срок и улучшить тем самым положение дел.

В аспекте процесса должностной адаптации выделяются две формы: активная, когда руководитель стремится не только приспособиться, но и воздействовать на личный состав, чтобы изменить его (в том числе те нормы, ценности, формы взаимодействия и деятельности, которые он должен освоить) в выгодном для себя направлении, и пассивная, когда он не стремится к такому воздействию и изменению.

Исходя из перечисленных форм можно выделить, хотя и достаточно условно, два основных метода должностной адаптации: метод реформирования и метод идентификации.

Метод реформирования в аспекте должностной адаптации руководителя заключается в преобразовании (даже частичном), изменении, переустройстве норм и ценностей коллектива, организации его деятельности. Используется, как правило, достаточно опытным, сильным, волевым руководителем, возглавившим коллектив, имеющий либо низкую эффективность, либо который должен перейти к решению новых, более сложных задач.

Метод идентификации характеризуется тем, что новый руководитель постепенно отождествляет себя с новым коллективом, его идеалами и ценностями, воспринимает использовавшиеся предшественником методы организации деятельности, его стиль поведения и действий. Этот метод обычно применяет вновь назначенный руководитель, пришедший в крепкий, здоровый коллектив с хорошими, прогрессивными традициями и стабильными позитивными результатами в работе.

Следует отметить, что в чистом виде ни тот, ни другой метод практически не применяются. Более того, успех деятельности нового руководителя во многом и определяется разумным, сбалансированным их сочетанием, которое обусловлено реальным положением дел на порученном участке, его личными и деловыми качествами.

Как показывает практика, процесс должностной адаптации, особенно для начинающих руководителей, сложен по своей природе и связан с преодолением подчас весьма значительных трудностей как профессионального, так и социального плана (межличностные отношения).

Так, нередко подготовка к деятельности потенциального руководителя осуществлена в достаточной степени в рамках работы с кадровым резервом в соответствии с Инструкцией по организации работы с резервом кадров руководящих кадров в органах внутренних дел, утвержденной приказом МВД Республики Беларусь от 8 апреля 2018 г. № 133. Вместе с тем не всегда руководитель после назначения на должность обеспечивает эффективное выполнение своих обязанностей и поставленных задач. И основным детерминантом этого, по нашему мнению, является так называемая стихийная адаптация вновь назначенного руководителя.

Не секрет, что существует мнение, будто бы вновь назначенный руководитель в силу своих профессиональных и личностных качеств, благодаря которым он достиг впечатляющих карьерных высот, не нуждается в адаптации, что процесс его акклиматизации на новом месте – его личное дело. Но это далеко не так.

Дело в том, что, учитывая высокий уровень ответственности руководителя (независимо от того, назначен ли он в новое подразделение, «вырос» в коллективе или назначен без прохождения подготовки в резерве кадров) и то, что от него зависит эффективность работы большого подразделения, его ошибки могут дорого обойтись как коллективу подразделения, так и в целом имиджу органов внутренних дел.

Именно адаптация в новой должности необходима для того, чтобы свести на нет возможность таких ошибок. К тому же даже самому профессиональному и уверенному в себе руководителю в первые дни, недели или месяцы в новой должности будут способствовать планирование становления и развития в должности, использование передового опыта для повышения собственной эффективности и совершенствования, помощь и поддержка вышестоящих руководителей. По нашему мнению, такой подход должен быть не рекомендательным, а обязательным, и в нем должен быть заинтересован прежде всего сам вновь назначенный руководитель.

Резюмируя изложенное, полагаем, что в современных условиях управления органами внутренних дел необходима разработка типового плана становления и развития в должности руководителя, содержащего цель, перечень и последовательность основных мероприятий и сроки их реализации по этапам становления и развития его личной деятельности, которые необходимо решать в целях эффективного управления вверенным ему подразделением по обеспечению выполнения поставленных задач. В этой связи считаем, что организация целенаправленной адаптации руководителей – это одно из насущных условий современного развития органов внутренних дел.

УДК 343.7

О.В. Благаренко

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ МЕЖВЕДОМСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПРИ ПРОФИЛАКТИКЕ ПРАВОНАРУШЕНИЙ

Вопросы предупреждения преступлений охватывают практически все общественные отношения, в том числе представляют одно из важных направлений в деятельности правоохранительных органов. Во многих странах существует национальное законодательство, регулирующее вопросы предупреждения правонарушений. Не является исключением и Республика Беларусь.

Существенным условием успешного предупреждения преступлений в Республике Беларусь является правовое обеспечение соответствующей деятельности, т. е. закрепление в законе и иных нормативных актах требований и положений, способствующих реализации этой важной задачи. Правовой основой данного направления деятельности в нашей стране являются Закон Республики Беларусь от 4 января 2014 г. № 122-3 «Об основах деятельности по профилактике правонарушений», постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 апреля 2014 г. № 353 «О некоторых вопросах профилактики правонарушений и признании утратившими силу отдельных постановлений Совета Министров Республики Беларусь» и др.

Сферой действия указанного закона являются общественные отношения, возникающие при осуществлении профилактики правонарушений. При этом профилактика правонарушений при ведении уголовного и административного процессов, исполнении наказаний и иных мер уголовной ответственности осуществляется в соответствии с другими законодательными актами.

Данным законом определено, что профилактика правонарушений представляет собой деятельность по применению мер общей и (или) индивидуальной профилактики правонарушений субъектами профилактики правонарушений в соответствии с актами законодательства Республики Беларусь. Субъекты являются необходимым элементом системы профилактики преступлений и других правонарушений, выступая организационно-управленческим звеном в механизме реализации предупредительных мер.

В ст. 5 указанного закона закреплен круг субъектов профилактики. В соответствии с данной нормой к их числу отнесены таможенные органы и внутренние войска Министерства внутренних дел Республики Беларусь. В качестве субъектов профилактики они осуществляют меры как общей, так и индивидуальной профилактики.

В соответствии с данным законом под общей профилактикой правонарушений понимается деятельность субъектов профилактики правонарушений по выявлению причин правонарушений и условий, способствующих их совершению, и принятию мер по их устранению, воздействию на социальные процессы и явления в целях недопущения противоправного поведения граждан, осуществляемая в соответствии с актами законодательства Республики Беларусь.

Данный закон предусматривает комплекс мероприятий и по направлениям деятельности. К ним относятся основные профилактические мероприятия по предупреждению преступлений против государства и порядка осуществления власти и управления (ст. 12); правонарушений, создающих условия для коррупции, и коррупционных правонарушений (ст. 13); правонарушений против жизни и здоровья, общественного порядка и общественной нравственности (ст. 14); правонарушений, способствующих возникновению чрезвычайных ситуаций и гибели людей от них (ст. 15), и др.

Как всякий вид деятельности, профилактика базируется на основополагающих началах – принципах, к числу которых относятся скоординированность и взаимодействие деятельности субъектов профилактики правонарушений. Только совместными усилиями всех субъектов профилактики можно снизить рост правонарушений.

Применение данного принципа особенно важно учитывать при осуществлении мер общей профилактики по тем направлениям деятельности, в отношении которых установлен круг субъектов профилактики, ответственных за ее проведение,